**PROJECTO DE REGULAMENTO INTERNO DE ADAPTAÇÃO DO SIADAP – IRN, I.P. – 2010**

**Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes Intermédios e demais trabalhadores que, integrando carreiras especiais do IRN, I.P., exercem funções nos respectivos serviços de registos e cartórios notariais públicos**

## NOTA JUSTIFICATIVA

O n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, permite que, por Portaria conjunta dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, que o sistema de avaliação do desempenho por ela estabelecido possa ser adaptado em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.

No caso do Instituto dos Registos e do Notariado, IP (IRN, IP) , e de acordo com a regra ínsita no nº4 do art. 3º da mesma Lei, tal adaptação deve ser aprovada em regulamento interno, homologado pelos membros do Governo já referidos.

Tendo presente a especialidade da estrutura de algumas das carreiras do IRN, IP (que abrange, para além das de regime geral, as constantes do Decreto nº 55/80, de 08/10, num total de 9) e respectiva dimensão (cerca de 6000 trabalhadores), bem como a especificidade das atribuições específicas das funções de conservador e ou notário público e oficiais dos registos e do notariado público.

Considerando, ainda, que o Instituto apresenta uma estrutura desconcentrada (cerca de 400 Conservatórias e Postos de Atendimento), dispersa geograficamente por todo o território nacional, sendo dotado, a esse nível, de um conjunto muito diversificado de unidades orgânicas de dimensão muito variável e funções distintas;

Em face do exposto, importa adoptar soluções de carácter gestionário que garantam, com base em critérios objectivos e transparentes, a *comparabilidade dos resultados obtidos em cada serviço ou unidade orgânica*, em função dos *meios e condições detidos*, resolvendo muitas questões que a aplicação directa da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro suscita;

Na regulamentação da Lei nº 66-B/2007, que ora se apresenta, salientam-se as seguintes propostas:

a) a fixação de valores de ponderação mínima e máxima diferentes das constantes da Lei nos dois parâmetros da avaliação ("objectivos" e "competências"), tanto na avaliação de

desempenho dos dirigentes intermédios, como na respeitante a trabalhadores, de acordo com a previsão constante dos n.ºs 13.º do artigo 36.º e 3, do artigo 50.º.

b) a previsão de dois níveis suplementares de expressão da avaliação das "competências" (para além dos constantes no nº 8 do art. 36º e nº1 do art. 49º:

- «Competência demonstrada com distinção», a que corresponderá uma pontuação de 4 valores e,

- «Competência parcialmente demonstrada», a que corresponderá uma pontuação de 2 valores.

c) a previsão da existência de um novo interveniente no processo avaliativo, o Conselho Intermédio de Coordenação da Avaliação (CICA). Com as competências constantes do art. 24º do projecto, o CICA terá duas distintas áreas de jurisdição, o primeiro, para a zona norte do país e o segundo, para a zona sul e arquipélago dos Açores.

**PONTO DE SITUAÇÃO**

Elaborado Projecto de Portaria, que se encontra em fase de discussão.

…………..//…………….

*Exposição de motivos*

O n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, permite que o sistema de avaliação do desempenho por ela estabelecido possa ser adaptado em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.

No caso dos institutos públicos tal adaptação deve ser aprovada em regulamento interno, homologado pelos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública.

Tendo presente a especialidade da estrutura de algumas das carreiras do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. e respectiva dimensão, bem como a especificidade das atribuições específicas das funções de conservador e ou notário público e oficiais dos registos e do notariado público;

Considerando, ainda, que o instituto apresenta uma estrutura desconcentrada, dispersa geograficamente por todo o território nacional, sendo dotado, a esse nível, de um conjunto muito diversificado de unidades orgânicas de dimensão muito variável e funções distintas;

E que importa adoptar soluções de carácter gestionário que garantam, com base em critérios objectivos e transparentes, a comparabilidade dos resultados obtidos em cada serviço ou unidade orgânica, em função dos meios e condições detidos, resolvendo, outrossim, muitas questões que a aplicação directa da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro suscitava;

Considerando, por fim, que as especificidades decorrentes de tal organização e estruturação de carreiras, requerem um modelo de avaliação mais adequado à sua realidade, em particular, mais ágil, simplificado e que com respeito pelos princípios e garantias de participação e defesa consagrados na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, viabilize a aplicação do processo avaliativo em tempo razoável, em condições de igualdade e com efectiva garantia de envolvimento e co-responsabilização de todos os intervenientes processuais;

E que, outrossim, importa ajustar à realidade do serviço, para diferenciação e consequente reconhecimento e distinção do mérito dos desempenhos, as ponderações máximas e mínimas, respectivamente para os parâmetros de "Resultados" e "Competências", actualmente previstas, para o que se encontra sustentação legal no n.º 13.º do artigo 36.º, e no n.º 3, do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;

**PROJECTO DE REGULAMENTO INTERNO DE ADAPTAÇÃO DO SIADAP – IRN, I.P. – 2010**

Procede-se, nos moldes regulamentados, à adaptação do SIADAP 2 e 3 aos dirigentes intermédios e trabalhadores do Instituto dos Registos e do Notariado integrados em carreiras de regime especial.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, homologam o Ministro de Estado e das Finanças e o Ministro da Justiça, o seguinte:

**Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes Intermédios e demais trabalhadores que, integrando carreiras especiais do IRN, I.P., exercem funções nos respectivos serviços de registos e cartórios notariais públicos**

## Título I

## Disposições gerais e comuns

### Capítulo I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

#### Objecto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento adapta ao pessoal que integra as carreiras de regime especial do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. (a seguir abreviadamente designado por IRN, I.P.), em exercício de funções nos respectivos serviços centrais ou serviços desconcentrados de registo situados em Portugal Continental e na Região Autónoma dos Açores (adiante abreviadamente designados por unidades homogéneas) os subsistemas de avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 2 e SIADAP 3) previstos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2. Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 36.º do presente Regulamento, a aplicação deste regulamento abrange, ainda, o pessoal que integrando carreiras de regime especial do IRN, I.P, exerça funções nas unidades orgânicas, permanentes ou flexíveis, do referido instituto.

3. Aos trabalhadores do IRN, I.P. que, embora integrando as respectivas carreiras de regime especial, se encontrem a exercer funções noutros organismos é aplicável, nos termos em que aí vigore, o SIADAP, ou qualquer outro regime específico de avaliação.

**Capítulo II**

**Subsistemas de avaliação**

**Artigo 2.º**

**Subsistemas aplicáveis**

Para efeitos de diferenciação de desempenho, os conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador, que exerçam ou não funções de direcção, são avaliados no âmbito do SIADAP 2, sem prejuízo de a avaliação obtida relevar nas carreiras, ou realidade similar, integradas.

**Artigo 3.º**

**Consideração da avaliação do desempenho**

A avaliação do desempenho a que se refere o presente Regulamento é considerada para os efeitos previstos no estatuto de pessoal e regime de carreiras especiais do IRN, I.P.

**Título II**

**Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação do desempenho**

**Capítulo I**

**Parâmetros de avaliação**

**Artigo 4.º**

**Objectivos**

1 – A contratualização dos objectivos visa o envolvimento de dirigentes intermédios e demais trabalhadores com os objectivos estratégicos e operacionais do IRN, I.P., promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e gestão, de acordo com as seguintes regras:

a) A tipologia dos objectivos a fixar no âmbito das unidades homogéneas do IRN, I.P., é, por este instituto, uniformizada e assumida, através de conservadores e ou notários públicos designados para o exercício de funções de avaliação, de acordo com metodologia que garanta a justa comparabilidade de resultados, atendendo à dimensão, recursos, volume de serviço e serviços concretamente assegurados por cada unidade homogénea;

b) Os objectivos a fixar aos avaliados, no âmbito do SIADAP 2 e SIADAP 3, em exercício de funções nas unidades homogéneas, devem ser previamente sancionados pelo superior hierárquico de nível seguinte ao que, no momento, exerça a função de avaliador;

c) Os objectivos são fixados em número mínimo de quatro e número máximo de seis, dos quais um, obrigatoriamente, de gestão, no caso dos dirigentes intermédios em exercício de funções de direcção ou de conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador com responsabilidades materiais de coordenação e ainda, no caso conservadores e ou notários públicos designados para o exercício de funções de avaliação;

d) O número de objectivos é, em cada ano e em todas as unidades homogéneas do IRN, I.P, o mesmo, em simultâneo, para todos os dirigentes intermédios e demais trabalhadores;

e) Os objectivos podem, por despacho do dirigente máximo do organismo que defina os respectivos valores percentuais mínimos e máximos, ser sujeitos a ponderação;

f) Na definição de objectivos devem, salvaguardadas situações de manifesta impossibilidade material, a validar superiormente, ser especialmente tidas em conta, no que concerne aos meios e condições necessários ao desempenho e para efeitos de concretização do grau de consecução de cada objectivo, a *ratio* número e complexidade de actos a praticar, *versus* número de colaboradores por serviço ou unidade orgânica;

g) O processo de definição dos objectivos é iniciado e finalizado em simultâneo para todos os avaliados, em momento a determinar pelo Conselho Coordenador de Avaliação, de acordo com o faseamento da aplicação do SIADAP 2 e 3 e com observância do calendário legal de avaliação e tem lugar, preferencialmente, por via electrónica, salvaguardada a contratualização ao nível do SIADAP 3, por regra, presencial, garantindo-se, em qualquer circunstância, um período mínimo de dois dias úteis para efeitos de negociação com cada avaliado;

h) Sem prejuízo do disposto, com as devidas adaptações, no nº 11, do artigo 35.º do presente regulamento, a aposição de assinaturas nas fichas de avaliação efectua-se logo que possível, pelas vias alternativas de expedição de documentação que, em concreto, comprovadamente se revelarem mais adequadas, devendo a data de fixação dos objectivos coincidir com a do termo da negociação, demarcando esta, ainda que na pendência de assinatura, o início do período de contacto funcional mínimo legalmente necessário para efeitos de avaliação funcional.

2 - De acordo com os indicadores de medida previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada um deles é expressa em três níveis:

a) "Objectivo superado" – a que corresponde uma pontuação de 5;

b) "Objectivo atingido" – a que corresponde uma pontuação de 3;

c) "Objectivo não atingido" – a que corresponde uma pontuação de 1.

3 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro "Resultados" é a média ponderada ou aritmética simples, consoante haja ou não ponderação, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.

**Artigo 5.º**

**Competências**

1- A avaliação das competências visa promover o desenvolvimento dos conhecimentos, capacidades de acção e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz de dirigentes intermédios e demais trabalhadores, de modo a promover uma cultura de excelência, de acordo com as seguintes regras:

a) As competências são obrigatoriamente as estabelecidas em cada ano, por despacho do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação (adiante abreviadamente designado por CCA) e escolhidas de entre as constantes do anexo VI ao presente regulamento, do qual faz parte integrante, de forma a resultar garantida uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências funcionais de cada grupo de pessoal dos avaliados;

b) O número de competências é de dez;

c) As competências podem, por despacho do dirigente máximo do organismo, que defina os respectivos valores percentuais mínimos e máximos, ser sujeitos a ponderação;

d) A aposição de assinaturas nas fichas de avaliação, comprovativas do conhecimento das competências fixadas, efectua-se nos moldes previstos na alínea h), do n.º 1, do artigo anterior, demarcando a data aí referida, ainda que na pendência de assinatura, o início do período de contacto funcional mínimo legalmente necessário para efeitos de avaliação funcional, no que às competências concerne.

2 – A avaliação de cada competência é expressa em cinco níveis:

a) «Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Competência demonstrada com distinção a que corresponde uma pontuação de 4;

c) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;

d) «Competência parcialmente demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 2;

e) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

3– As competências descritas no anexo acima enunciado e os comportamentos associados ao nível "competência demonstrada" referem-se ao padrão médio exigível de desempenho.

4- A pontuação final a atribuir ao parâmetro "Competências" é a média ponderada ou aritmética, consoante haja ou não ponderação, das pontuações atribuídas às competências definidas para cada avaliado.

**Artigo 6.º**

**Sistema de avaliação final**

1- A avaliação final é determinada pela média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação:

| **Grupos de pessoal** | **Resultados/ Objectivos** | **Competências** |
|---|---|---|
| Conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos (SIADAP 2) | 60 | 40 |
| Oficiais dos registos e do notariado público (SIADAP 3) | 60 | 40 |

2- Considera-se mínima a ponderação indicada para o parâmetro "Resultados" e máxima a indicada para o parâmetro "Competências", sem prejuízo do disposto na al. c) do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, de acordo com os limites ora definidos.

3 -A avaliação final é expressa em menções qualitativas, nos seguintes termos:

a) Desempenho Relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 valores;

b) Desempenho Adequado com Distinção correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores;

c) Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499 valores;

e) Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores;

3- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às milésimas, com truncagem e sem qualquer arredondamento.

**Artigo 7.º**

**Renegociação e reformulação de objectivos**

1- Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, deve proceder-se à renegociação/substituição de novos objectivos.

2- Sempre que a referida impossibilidade ocorra a um mês do termo do ano civil a que se reporta a avaliação, sem prejuízo de se considerar, sendo caso disso, reunido o período mínimo de serviço efectivo prestado, em contacto funcional, com um, ou avaliadores sucessivos, em lugar de se proceder a renegociação, a avaliação deve prosseguir relativamente aos demais objectivos que não hajam sido prejudicados por aquelas condicionantes.

3- A reformulação/ajustamento de objectivos só pode ter lugar verificando-se alteração nos pressupostos de facto ou de direito da respectiva definição, não imputáveis aos intervenientes, e deve operar-se logo que a mesma seja detectada.

4- A renegociação e ou reformulação de objectivos carecem de parecer do superior hierárquico de nível seguinte ao que no momento exerça a função de avaliador, a integrar no processo de avaliação.

5- A renegociação e ou reformulação de objectivos, devem ser documentadas na ficha que consta do anexo V ao presente Regulamento, do mesmo fazendo parte integrante, sem prejuízo de, por via electrónica, se providenciar, de imediato, no sentido dos ajustamentos devidos, fixando-se, com conhecimento dos avaliados, a data a partir da qual os mesmos produzem efeitos.

6- A ficha referida deve ser instruída com parecer no sentido da não renegociação ou reformulação de objectivos requeridas.

7- Para efeitos de avaliação final, atende-se ao desempenho de todo o ano civil, ponderando-se, proporcionalmente, o desempenho anterior e posterior à renegociação e ou reformulação de objectivos, de acordo com os correspondentes indicadores de medida e metas.

**Artigo 8.º**

**Diferenciação de desempenhos**

1- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de percentagens máximas de 25% para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho Relevante* e, de entre estas, 5% para o reconhecimento de *Desempenho Excelente.*

2- As percentagens incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com aproximação por excesso, quando necessário, e são distribuídas proporcionalmente, por todas as carreiras.

3- A aplicação das percentagens referidas no n.º 1, concretiza-se através da fixação, pelo CCA, de quotas globais a distribuir pelos Conselhos Intermédios de Coordenação da Avaliação (adiante abreviadamente designados por CICA).

4- As quotas globais referidas no número anterior devem ser dadas a conhecer a todos os avaliados através de divulgação nos portais internet e intranet do organismo.

**Artigo 9.º**

**Incidência das percentagens para diferenciação de desempenhos**

1- As percentagens máximas para as avaliações finais referidas no artigo anterior não incidem sobre o número de trabalhadores relativamente aos quais releve, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída.

2- Na situação prevista no n.º 6, do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não pode a prevalência pela última avaliação, atribuída nos termos desse diploma, das respectivas adaptações, ou de sistemas específicos que estabeleçam percentagens de diferenciação, em obediência ao princípio legal de diferenciação de desempenhos, ocorrer mais do que uma vez em cada período de cinco anos civis, de exercício de funções no âmbito do IRN, I.P.

**Capítulo II**

**SIADAP dos dirigentes intermédios (SIADAP 2)**

**Artigo 10.º**

**Regime**

1- A avaliação dos conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador quer exerçam ou não funções de direcção, rege-se pelo disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, designadamente quanto a parâmetros, periodicidade e efeitos da avaliação, e, no restante, pelo previsto no presente Regulamento.

2- A avaliação obtida no exercício de funções de direcção inerentes à carreira provida, por parte de pessoal dirigente integrado em carreira ou em realidade similar, releva para efeitos de carreira.

**Artigo 11.º**

**Avaliadores**

Sem prejuízo do disposto no art. 38.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, os conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador com responsabilidades materiais de coordenação são avaliados pelo dirigente superior ou intermédio de quem directamente dependam.

**Artigo 12.º**

**Responsabilização**

A não aplicação do SIADAP 3, por razão imputável aos avaliadores respectivos, a forma da respectiva aplicação e a observância das orientações e directrizes superiores são consideradas para os efeitos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21º do presente Regulamento, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º e 53.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

**Artigo 13 .º**

**Mudança de unidade orgânica dirigida ou coordenada**

Sempre que se verifique alteração da colocação do avaliado no ano a que se reporta a avaliação, para efeitos de avaliação final, deve-se ponderar, proporcionalmente e mediante os devidos contributos escritos, o período de serviço efectivo prestado antes e após a alteração de colocação, e, nesses termos, o desempenho de todo o ano civil.

## Capítulo III

## SIADAP dos trabalhadores do IRN, I.P. (SIADAP 3)

**Artigo 14 .º**

**Regime**

A avaliação dos trabalhadores rege-se pelo disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, designadamente quanto a parâmetros, periodicidade e efeitos da avaliação, e, no restante, pelo previsto no presente Regulamento.

**Artigo 15.º**

**Periodicidade**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual e respeita ao desempenho civil no ano anterior.

2- Exceptua-se do disposto no número anterior, a avaliação do desempenho durante o período experimental, que é efectuada no termo deste, independentemente de ter decorrido em anos civis diferentes.

3- Os trabalhadores que concluam o período experimental durante o 1.º semestre do ano civil a que se reporta a avaliação, são objecto da avaliação prevista no presente Regulamento, devendo, após a conclusão daquele período, ser-lhes fixados os respectivos objectivos.

**Artigo 16.º**

**Requisitos de avaliação funcional**

1- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, constituem requisitos de avaliação do desempenho, a posse, no ano anterior, de:

a) Relação jurídica de emprego público de seis meses;

b) Prestação de serviço efectivo pelo período mínimo de seis meses, ainda que não completado em contacto funcional com o mesmo avaliador ou na mesma unidade orgânica, ou seja, independentemente da unidade, ou unidades orgânicas, onde o tenha prestado e ou de sucessão de avaliadores.

2- O período de prestação de serviço efectivo relevante para aferição dos requisitos de avaliação final computa-se desde a contratualização dos parâmetros de avaliação, e inclui o período de gozo de férias;

3- Reunidos os referidos requisitos, a avaliação funcional atribuída, apurada no termo do período em avaliação, reporta-se a todo o ano civil anterior.

**Artigo 17.º**

**Situações especiais de avaliação**

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, do presente Regulamento, no caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha constituído, pela primeira vez, e há menos de seis meses, relação jurídica de emprego público, o desempenho relativo a este período é, em sede do parâmetro “Competências”, objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2- Com a mesma ressalva, nos casos em que, no decurso do ano civil anterior, se sucedam vários avaliadores, designadamente em resultado de mudança de unidade orgânica por parte do trabalhador ou de mudança do titular do cargo de direcção ou de coordenação material, a avaliação é efectuada nos termos seguintes, obtendo-se o contributo escrito dos demais avaliadores, a ponderar, proporcionalmente, na avaliação final, de acordo com o período de contacto funcional mantido:

a) Se houve contacto funcional por diferentes períodos e sucessão de avaliadores, a avaliação é feita pelo avaliador que tiver maior contacto funcional com o avaliado, independentemente de à data da sua realização, o trabalhador já não se encontrar na sua dependência;

b) Se houve contacto funcional com os avaliadores por iguais períodos a avaliação é feita pelo último avaliador de que o trabalhador dependa à data da sua realização.

3- Os contributos devem ser prestados no prazo de cinco dias e remetidos por via electrónica ao novo avaliador, logo que o trabalhador mude de unidade orgânica ou que mude o avaliador titular do cargo de direcção ou de coordenação material.

4- Aos trabalhadores que se encontrem a exercer funções em organismos nos quais não seja aplicável o SIADAP, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, ou respectivas adaptações, ou a que não sejam, ainda, aplicáveis sistemas específicos que estabeleçam percentagens de diferenciação com resultados passíveis de conversão para a escala valorativa do SIADAP, é atribuída, a seu pedido, ou oficiosamente, com base, neste caso, na documentação constante dos respectivos processos individuais, avaliação de desempenho através de ponderação curricular, a realizar por avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

5- Para tanto, os critérios de ponderação curricular devem ser publicitados nos portais intranet e internet do IRN, I.P.

### Artigo 18.º

### Articulação entre subsistemas

A contratualização dos parâmetros de avaliação com os trabalhadores determina o início do processo avaliativo dos respectivos avaliadores.

## TÍTULO III

## Processo de avaliação do desempenho

## Capítulo I

## Intervenientes

### Artigo 19 .º

### Sujeitos

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

a) O avaliador;

b) O avaliado;

c) O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA);

d) O Conselho Intermédio de Coordenação da Avaliação (CICA);

e) A Comissão Paritária;

f) O dirigente máximo do serviço.

### Artigo 20.º

### Avaliadores

1- Sem prejuízo do disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, designadamente no artigo 38.º e do artigo 11.º do presente Regulamento, a avaliação é da competência de dirigentes integrados ou não, em carreira, bem como de conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador, que na sequência de delegação de poderes, ou designação, exerçam responsabilidades materiais de coordenação sobre os avaliados.

2- Não constitui fundamento para a falta de avaliação, o facto de se não haver mantido o contacto funcional mínimo de seis meses, seguidos ou interpolados, com o avaliado, conquanto, no ano civil a que se reporta a avaliação, hajam por aquele sido prestados, no mínimo, seis meses, seguidos, ou interpolados, em contacto com sucessivos avaliadores.

### Artigo 21.º

Avaliação Participada

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato, competente nos termos definidos no artigo 17.º do presente Regulamento com a participação do superior hierárquico de nível seguinte.

2- As propostas de avaliação projectadas pelo superior hierárquico imediato competente e suportadas na monitorização efectuada, devem, por via electrónica, ser apresentadas, para apreciação, ao superior hierárquico de nível seguinte.

3- Nos casos em que se justifique, o superior hierárquico de nível seguinte elaborará parecer fundamentado, a integrar no processo de avaliação.

4- Na ausência ou impedimento do superior hierárquico imediato, o exercício da função de avaliador é assegurado pelo superior hierárquico de nível seguinte, sem prejuízo do disposto no referido artigo 17.º, no que respeita à determinação do avaliador, a final, competente para apresentar projecto de proposta de avaliação a formular.

5- No caso de avaliação ser assumida por avaliadores com responsabilidades materiais de coordenação, e após ser, para os devidos efeitos, dado conhecimento das propostas de avaliação projectadas ao superior hierárquico imediato, a apreciação referida nos números anteriores compete ao superior hierárquico de nível seguinte do próprio dirigente da unidade homogénea.

6- A falta de rigor e critério revelados pelo avaliador respectivo na aplicação do SIADAP, em particular no que se refere à diferenciação de desempenhos nos termos do disposto no artº 8 do presente Regulamento são obrigatoriamente tidos em conta na própria avaliação, nomeadamente quanto à consecução do objectivo de gestão e competências.

7- Ainda na avaliação do objectivo de gestão é considerada a observância das orientações dadas pelo CCA, o cumprimento das directrizes de gestão e administração definidas pelo IRN, I.P., e veiculadas pelos conservadores e ou notários em exercício de funções de avaliação, dos pareceres por estes emitidos no âmbito do processo avaliativo e das determinações contidas no presente Regulamento.

8- As propostas de avaliação são remetidas ao Sector de Avaliação (doravante designado por SA) pelo competente avaliador, para processamento da informação a comunicar aos órgãos intervenientes no processo de avaliação.

**Artigo 22.º**

**Conselho Coordenador da Avaliação**

1- O Conselho Coordenador da Avaliação tem a seguinte composição:

a) O dirigente máximo do serviço, que preside e tem voto de qualidade em caso de empate

b) Os dirigentes superiores de 2.º grau

c) Dois dirigentes intermédios, integrados ou não em carreira, a designar pelo dirigente máximo do serviço;

d) O coordenador do SA

e) O presidente de cada um dos CICA.

2- O dirigente máximo do serviço é substituído, nas suas ausências e impedimentos, pelo dirigente superior de 2.º grau, no qual delegue tal competência.

3- Sem prejuízo do disposto, no nº 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com as adaptações constantes do presente Regulamento, compete, ainda, ao CCA:

a) Definir quotas globais para efeitos da diferenciação de desempenhos e sua distribuição.

b) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado,* fixar os critérios que devem presidir à atribuição do Desempenho Excelente e proceder ao respectivo reconhecimento, sob proposta fundamentada dos CICA competentes.

4- As secções autónomas dão lugar aos CICA.

5- O apoio necessário ao funcionamento do CCA é assegurado pelo SA

6- Quando as circunstâncias o aconselhem, o CCA pode solicitar a participação, presencial, ou, nessa impossibilidade, pelos meios que se revelarem mais expeditos e adequados à pronta obtenção de informação (designadamente por vídeo-conferência, contacto telefónico, correio electrónico) de outros dirigentes intermédios, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços e instâncias competentes, os pareceres e ou demais elementos que entender necessários, a serem disponibilizados no prazo de três dias e pela via mais célere.

7- Mediante despacho do dirigente máximo, e designadamente em caso de protelamento no exercício das competências atribuídas aos CICA, pode este ser avocado, para os devidos efeitos para o CCA, sem prejuízo, com as devidas adaptações, do disposto nos artigos seguintes

**Artigo 23.º**

**Quotas globais**

1- Para os efeitos previstos na alínea a), do número três, do artigo anterior, entende-se por quotas globais o número máximo de avaliações de *Desempenho Relevante* a atribuir a cada CICA.

2- O cálculo das quotas globais é efectuado, proporcionalmente, em função do número de avaliados, independentemente do subsistema de avaliação (SIADAP 2 ou SIADAP 3) em que se enquadram, e carreira, ou realidade similar, em que se integram, afectos à área de jurisdição do respectivo CICA, considerando-se a seguinte fórmula:

   $y \times 25\% = z$

   Em que:

   y = n.º total de avaliados afectos à área de jurisdição

   z = n.º total de avaliados, afectos à área de jurisdição, e relativamente ao qual é possível a validação de *Desempenho Relevante*

3- Para o efeito, atende-se ao número de avaliados à data do termo do período de avaliação, procedendo-se, ao arredondamento, por excesso, para a unidade superior, se o número decimal obtido for igual ou superior a 0,5, ou para a unidade, sempre que o número obtido for inferior a uma unidade.

4- Se no decurso do ano civil a que se reporta a avaliação, e designadamente por mudança de unidade orgânica, tiver ocorrido alteração da área de jurisdição, sob cujo âmbito o avaliado se encontrava, o mesmo será contabilizado, para os efeitos previstos nos números anteriores, na área de jurisdição  sob a qual haja sido avaliado.

5- O reconhecimento do *Desempenho Excelente* é feito de entre as avaliações de *Desempenho Relevante* não podendo ultrapassar 5% do total dos trabalhadores sob a jurisdição de cada CICA .

6- No caso de não ser esgotada a quota global atribuída a cada CICA, pode este, se entender justificar-se, proceder à sua redistribuição, sempre, proporcional pelos outros CICA.

7- Definido, nos termos do número dois deste artigo, o número total de avaliados, relativamente ao qual é possível a validação de *Desempenho Relevante*, aplica-se o disposto no artigo 8.º do presente Regulamento, por forma a que resulte garantida a distribuição das percentagens de diferenciação de desempenhos por todas as carreiras, de acordo com as seguinte fórmulas:

1.ª) s x 25% = t

Em que:

s = n.º total de avaliados por carreira ou cargo

t = n.º total de avaliados, com arredondamento por excesso, quando necessário, relativamente ao qual é possível a validação de *Desempenho Relevante*

2.ª) u x 5% = v

u = n.º total de avaliados por carreira ou cargo

v = n.º total de avaliados, com arredondamento por excesso, quando necessário, relativamente ao qual é possível o reconhecimento de *Desempenho Excelente*, nos termos do número cinco deste artigo.

**Artigo 24.º**

**Conselhos Intermédios de Coordenação da Avaliação (CICA)**

1- São constituídos dois Conselhos Intermédios de Avaliação (CICA), respectivamente, para a zona norte e para a zona sul e arquipélago dos Açores.

2- A área de jurisdição do CICA da zona norte abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto, Santarém, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e ainda, o pessoal integrado em carreiras do regime especial das unidades orgânicas, permanentes e flexíveis, do IRN, I.P, cujos serviços de origem a que pertençam estejam integrados nos distritos abrangidos.

3- A área de jurisdição do CICA da zona sul e arquipélago dos Açores abrange os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Setúbal e ilhas do arquipélago dos Açores, e ainda, o pessoal integrado em carreiras do regime especial das unidades orgânicas, permanentes e flexíveis, do IRN, I.P, cujos serviços de origem a que pertençam estejam integrados nos distritos abrangidos.

4- Cada um dos CICA é constituído por cinco dirigentes intermédios (conservadores, notários públicos) sendo três designados pelo dirigente máximo do serviço, de entre os que, no ano civil imediatamente anterior àquele a que se reporta o período em avaliação, hajam sido avaliados com menção igual ou superior a "Adequado com distinção", no exercício de funções de direcção.

5- A determinação dos demais dirigentes intermédios, não designados pelo dirigente máximo do serviço, que, em concreto, compõem cada CICA, obedece a um regime de rotatividade anual por ordem alfabética de distrito, ou arquipélago, no caso da Região Autónoma dos Açores (para o efeito, a designado como "Açores"), atendendo-se à menção quantitativa mais elevada, obtida, no exercício de funções de direcção, no ano civil imediatamente anterior àquele a que se reporta o período em avaliação, conquanto, no mínimo, igual ou superior, à que corresponda à menção qualitativa de "Adequado com distinção".

6- No caso de os dirigentes intermédios, não designados pelo dirigente máximo do serviço, não reunirem os requisitos exigidos no nº 5, prossegue-se, a rotatividade, até se perfazer o número de membros necessário.

7- Os dirigentes intermédios, designados pelo dirigente máximo do serviço, que compõem os CICA são substituídos, nas suas ausências e impedimentos, e ou por motivos ditados pela necessidade de observância das garantias de imparcialidade, pelos dirigentes intermédios que o dirigente máximo indicar, observados os requisitos exigidos no n.º 4.

8- Os dirigentes intermédios, não designados pelo dirigente máximo do serviço, que compõem os CICA são substituídos, nas suas ausências e impedimentos, e ou por motivos ditados pela necessidade de observância das garantias de imparcialidade, pelos dirigentes intermédios apurados de acordo com aplicação dos critérios vertidos nos n.ºs 5 e 6, sendo que o exercício de funções em regime de substituição, não impede que, no ano civil a que se reportar o período de avaliação seguinte, se retome, onde ficou, a ordem alfabética nos mesmos referida.

9- A determinação do membro que exerce as funções de presidente de cada CICA deve resultar do respectivo Regulamento de funcionamento, a elaborar de forma a resultar garantida a uniformização de funcionamento de ambos os órgãos.

10- Os CICA reúnem em Lisboa, e o apoio necessário ao seu funcionamento, incluindo trabalhos preparatórios e diligências a efectuar, é, sob a respectiva orientação, garantido pelo SA

11- Aos CICA compete assegurar:

a) A ligação entre o CCA e os respectivos avaliadores;

b) Gerir a atribuição de quotas globais para avaliação do *Desempenho Relevante* fixadas pelo CCA para as unidades homogéneas sob a sua jurisdição, bem como as que lhe forem redistribuídas nos termos do nº 6, do artigo 23.º do presente Regulamento, assegurando a sua

proporcionalidade, em função da dimensão de cada carreira, e transmitir, se necessário, orientações para o seu correcto cumprimento, bem como sobre a sua fundamentação;

c) Garantir, ao nível local, o princípio da diferenciação de desempenhos, nomeadamente através da apreciação da fundamentação das propostas de avaliações de *Desempenho Excelente, Desempenho Relevante* e *Desempenho Inadequado,* e da correcta harmonização e observância das quotas globais que lhes forem distribuídas;

d) Propor, fundamentadamente, ao CCA as propostas de avaliação de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado* a validar e de *Desempenho Excelente* a reconhecer;

e) Elaborar o relatório da avaliação do desempenho dos avaliados das unidades homogéneas sob a respectiva jurisdição, e remetê-lo ao dirigente máximo do serviço;

f) Emitir parecer, ou disponibilizar elementos ou informação, quando solicitado, nomeadamente em sede de reclamação, recurso tutelar ou impugnação jurisdicional;

g) Aprovar o seu Regulamento de funcionamento.

**Artigo 25.º**

**Comissões Paritárias**

1- São criadas duas comissões paritárias uma para a zona norte e outra para a zona sul e arquipélago dos Açores, correspondendo a sua área de intervenção à definida nos n.ºs 2 e 3, do artigo 24.º do presente Regulamento.

2- Cada uma das comissões paritárias, criadas para a zona norte e para a zona sul e arquipélago dos Açores, abrange, ainda, os trabalhadores integrados em carreiras do regime especial das unidades orgânicas, permanentes e flexíveis, do IRN, I.P, cujos serviços de origem estejam integrados nos distritos por cada uma delas abrangidos.

3- As comissões paritárias previstas no n.º 1 são constituídas por quatro vogais, sendo dois representantes do IRN, I.P., designados pelo dirigente máximo, os quais não podem ser membros do CICA ou do CCA, da área de intervenção da comissão paritária, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.

4- À designação dos vogais representantes da Administração Pública, à eleição dos vogais representantes dos trabalhadores, à sua substituição e interrupção do mandato, são aplicáveis as disposições da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com observância do seguinte:

a) Os vogais representantes dos trabalhadores da comissão paritária da zona norte são eleitos pelos trabalhadores afectos aos distritos identificados no n.º 2 do artigo 24.º do presente Regulamento;

b) Os vogais representantes dos trabalhadores da comissão paritária da zona sul e arquipélago dos Açores são eleitos pelos trabalhadores afectos aos distritos identificados no n.º 3 do mesmo artigo 24.º.

5- As comissões paritárias, funcionam junto do dirigente máximo do serviço, e têm competência consultiva para apreciar, a pedido do trabalhador, as propostas de avaliação dadas a conhecer aos avaliados antes da homologação.

6- A cada uma das comissões paritárias cabe aprovar o seu Regulamento de funcionamento.

7- Os trabalhos de cada uma das comissões são orientados por um dos vogais representantes do IRN, I.P.

**Artigo 26.º**

**Dirigente máximo**

Quando o dirigente máximo, ou dirigente superior em quem tal competência for delegada, não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, ou pelo CCA, no caso previsto no n.º 5, do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação.

## Capítulo II

## Metodologia e fases do processo de avaliação

**Artigo 27.º**

**Planeamento**

Sem prejuízo do disposto no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, é durante a fase de planeamento que o CCA exerce, com as devidas adaptações, as competências previstas nas alíneas a) a c), do n.º 1, do artigo 58.º do mesmo diploma, e fixa as quotas globais de diferenciação de desempenhos a atribuir nos termos do presente Regulamento.

**Artigo 28.º**

**Auto-avaliação e avaliação**

1- A auto-avaliação concretiza-se através do preenchimento obrigatório da respectiva ficha, constante dos anexos I e III do presente Regulamento e que do mesmo fazem parte integrante, mas não constitui componente vinculativa da avaliação do desempenho.

2- A avaliação, ainda prévia, e traduzida na formulação de mera proposta, concretiza-se através do preenchimento da respectiva ficha, constante dos anexos II e IV do presente Regulamento, e que do mesmo fazem, igualmente, parte integrante.

3- A auto-avaliação e a avaliação devem estar concluídas até ao final do mês de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que se reporta a avaliação, decorrendo até ao dia 20 desse mês, a apreciação inerente à avaliação participada, e que culmina na proposta de avaliação a remeter ao SA.

4- As avaliações por ponderação curricular, requeridas, ou a ter lugar oficiosamente, devem estar realizadas até ao final do mês de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que se reporta a avaliação, e portanto, sendo caso, disso, requeridas com uma antecipação mínima de cinco dias úteis face ao termos do prazo indicado.

5- Na situação prevista no n.º 6, do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e até ao dia 20 de Janeiro do mês seguinte àquele a que se reporta a avaliação, devem os interessados, querendo-o, manifestar expressa vontade de se prevalecer da última avaliação, atribuída nos termos desse diploma, das respectivas adaptações, ou de sistemas específicos que estabeleçam percentagens de diferenciação, em obediência ao princípio legal de diferenciação de desempenhos.

**Artigo 29.º**

**Harmonização e validação das propostas de avaliação**

1- Durante o mês de Fevereiro realizam-se as reuniões dos CICA e do CCA para proceder, no âmbito das respectivas áreas de jurisdição e de actuação, à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das quotas globais, e percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- A análise e harmonização inicia-se, para os efeitos previstos no número anterior, pelas propostas de avaliação dos avaliados no âmbito do SIADAP 3, para extracção das devidas ilações, quanto à forma de aplicação do SIADAP, relativamente aos avaliados no âmbito do SIADAP 2.

3- Quaisquer regularizações, ou suprimento de omissões, solicitadas, pelos CICA ou pelo CCA, aos avaliadores, devem ser objecto de resposta no prazo de três dias.

4- Durante o mês de Fevereiro devem, ainda, os CICA propor, fundamentadamente, ao CCA as propostas de avaliação de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado* a validar

5- As reuniões do CCA destinadas à validação das propostas de avaliação com menções de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado* realizam-se até ao termo da 1.ª quinzena de Março.

6- Em caso de não validação, assume-se, desde logo, e para os devidos efeitos que as propostas iniciais de avaliação com as menções de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado* são, respectivamente, convoladas em propostas de avaliação com as menções de *Desempenho Adequado com Distinção* e de *Desempenho Adequado*, a que correspondem, pela ordem indicada, 3,999 valores e 2 valores.

**Artigo 30.º**

**Reunião com o avaliado**

1- Durante o mês de Março realizam-se as reuniões individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, respectivo perfil e expectativas de evolução e contratualizar os parâmetros de avaliação para o ano em curso.

2- As referidas reuniões, por regra, decorrem virtualmente, através de comunicação electrónica, em face das medidas de simplificação e agilização procedimental previstas no artigo 35º do presente Regulamento.

3- Apenas têm lugar presencialmente para a comunicação das propostas de avaliação com menção de *Desempenho Adequado com Distinção* e de *Desempenho Adequado*,, se o superior hierárquico imediato do avaliado e os avaliados, se mantiveram na mesma unidade homogénea e sempre que qualquer outra circunstância, a validar pelo conservador e ou notário públicos designado para o exercício de funções da respectiva avaliação, o impuser.

4- Sem prejuízo da avaliação participada, a contratualização dos parâmetros de avaliação é assegurada pelo superior hierárquico imediato do avaliado nos termos definidos no artigo 21.º do presente Regulamento, e a comunicação das propostas de avaliação é, em simultâneo, assegurada, nos termos do n.º 2 e seguintes, do artigo 35.º do presente Regulamento pelo SA.

5- A situação de falta ou de licença do avaliado não é impeditiva da comunicação da proposta e atribuição de avaliação.

6- A contratualização dos parâmetros de avaliação é possível no início de cada período de avaliação e no começo de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstância em que, entre o período de serviço prestado e de contacto funcional já mantidos, após uma primeira contratualização no ano a que se reporta o período em avaliação e o que previsivelmente venha a ser prestado e mantido, de forma seguida ou interpolada, até ao termo do período em avaliação, se afigure possível o preenchimento do requisito funcional de seis meses de serviço efectivo prestado, em contacto funcional com um avaliador, ou avaliadores sucessivos.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 2.º, sempre que se verifique mudança de cargo, função ou posto de trabalho, designadamente por via de mudança de unidade homogénea para unidade orgânica, permanente ou flexível, do IRN, I.P., ou vice-versa, ou ainda qualquer outra situação que determine alteração dos objectivos anteriormente fixados, deve efectuar-se nova reunião entre avaliador e avaliado, com vista ao preenchimento de nova ficha de avaliação.

8- Todavia, se as circunstâncias previstas no número seis que antecede, ocorrerem a um mês do termo do período em avaliação, não se procederá à contratualização de novos parâmetros de avaliação, sem prejuízo de se considerar, sendo caso disso, reunido o período mínimo de serviço efectivo prestado, em contacto funcional com um, ou avaliadores sucessivos, prosseguindo a avaliação, no período restante do ano civil a que a mesma se reporta, quanto às competências já definidas, sem prejuízo de a avaliação incidir, ainda, sobre os objectivos até ao momento contratualizados.

**Artigo 31.º**

**Reconhecimento de Desempenhos excelentes**

1- Assiste aos avaliados, integrados no âmbito do SIADAP 2 ou do SIADAP 3, e aos respectivos avaliadores, a possibilidade de respectivamente se auto-proporem, ou serem propostos, fundamentadamente, ao reconhecimento de *Desempenho Excelente,* para o que dispõem de um prazo de cinco dias úteis a contar do conhecimento, nos termos do artigo anterior, da respectiva proposta de avaliação.

2- Aos fundamentos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3, do artigo 37.º e n.º 2, do artigo 51.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, acresce o circunstancialismo fáctico passível de fazer incluir os contributos relevantes, e com impacto para o desempenho do serviço, em manuais ou bases de dados de boas práticas por forma a habilitar o CCA a reconhecer a excelência do desempenho.

3- Até ao dia 20 do mês de Abril, realizam-se as reuniões dos CICA e do CCA para proceder, no âmbito das respectivas áreas de jurisdição e de actuação, à análise das propostas de avaliação correspondentes à menção máxima do desempenho.

4- Até ao dia 20 do mês de Abril, devem, ainda, os CICA propor, fundamentadamente, ao CCA as propostas de avaliação de *Desempenho Excelente* a reconhecer.

5- O reconhecimento da excelência do desempenho carece de especial fundamentação a verter em acta para o efeito lavrada.

6- As reuniões do CCA destinadas ao reconhecimento das propostas de avaliação de Desempenho Excelente, que implicam declaração formal de todos os respectivos membros quanto ao cumprimento das percentagens máximas de diferenciação de desempenhos, por área de jurisdição dos CICA, realizam-se até ao final do mês de Abril.

**Artigo 32.º**

**Apreciação pela Comissão Paritária**

1- O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento, nos termos do artigo 30.º do presente Regulamento, da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode, fundamentadamente, requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de dez dias úteis e nos termos previstos no artigo 35.º do presente Regulamento, que o seu processo seja submetido a apreciação da competente comissão paritária.

2- A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de dez dias úteis, contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se a através de relatório fundamentado, com proposta de avaliação, a remeter ao SA.

3- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado, ao CICA ou CCA, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, o que deve ser objecto de resposta no prazo de três dias.

4- As reuniões das comissões paritárias decorrem em Lisboa e devem encontrar-se concluídas até ao termo da 1.ª quinzena de Abril, ainda que, para obtenção do quórum necessário, haja que proceder-se à substituição de vogais.

**Artigo 33.º**

**Homologação**

1- A homologação das avaliações de desempenho deve encontrar-se concluída até 30 de Abril, e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

2- No caso de se entender ser de acolher, em sede de homologação, a proposta contida no relatório fundamentado da comissão paritária, no sentido de atribuição de avaliação carecida de validação, previamente à referida homologação, deve ser dada oportunidade de formulação de auto-proposta, ou de proposta de reconhecimento de *Desempenho Excelente*.

**Artigo 34.º**

**Monitorização**

1- A monitorização concretiza-se através do preenchimento da respectiva ficha e é de realização obrigatória, para o superior hierárquico imediato do avaliado que, no momento em que a mesma se realize, desempenhe a função de avaliador.

2- No caso de esse superior hierárquico ser o próprio conservador e ou notário público designado para o exercício de funções de avaliação, a monitorização deve, em particular quanto ao parâmetro "Competências", ser assegurada com o contributo escrito do oficial em exercício de funções, em regime de substituição.

**Artigo 35.º**

**Medidas de simplificação e agilização procedimental**

1- Os originais das propostas de avaliação, devida e integralmente instruídas, carecidas de validação e reconhecimento, são remetidos ao SA, que as disponibilizará, para os devidos efeitos, ao competente CICA ou ao CCA.

2- O SA assume-se, após formalização das propostas de avaliação, como interlocutor do IRN, I.P. com os respectivos avaliados, assegurando, sob confidencialidade, a realização das notificações legalmente devidas, por comunicação electrónica, para os correspondentes endereços profissionais de correio electrónico, bastando para que as mesmas se considerem efectuadas nos termos e para os devidos efeitos, a impressão e ou arquivo de "recibo de entrega".

3- Apenas em casos excepcionais, de ausência ao serviço comprometedora, pela sua duração, do exercício dos direitos de participação e ou recurso às garantias de defesa legalmente previstas, em tempo útil à pronta conclusão do processo de avaliação, as notificações são, pelo SA, efectuadas por via postal, sob registo, para o domicílio que constar do processo individual do avaliado, considerando-se as mesmas efectuadas, nos termos e para os devidos

efeitos, desde que a remessa seja efectuada para tal endereço, que cabe ao avaliado actualizar junto das competentes unidades orgânica, permanentes ou flexíveis, do IRN, I.P.

4- A validação, ou não, das propostas de avaliação é, sob confidencialidade, comunicada electronicamente e para os devidos efeitos ao avaliado, anexando-se, digitalizado, extracto da acta de onde conste a correspondente deliberação.

5- Em caso de validação, a referida comunicação é efectuada com conhecimento ao superior hierárquico imediato do avaliado, proponente participante da avaliação.

6- Após a realização da reunião prevista no artigo 30.º do presente Regulamento, também os originais das propostas de avaliação com a menção de Desempenho Adequado com Distinção e de Desempenho Adequado são remetidas ao SA, após datação e assinatura comprovativa do respectivo conhecimento, sem prejuízo de o próprio superior hierárquico imediato do avaliado, utilizar, sendo caso disso e consoante a situação, o procedimento previsto nos números dois e três deste artigo.

7- Os pedidos de intervenção de comissão paritária, bem como as auto-propostas, ou propostas de reconhecimento de *Desempenho Excelente* são, mediante digitalização, remetidos, por correio electrónico, para o SA.

8- Se os mesmos excederem dez páginas, e apenas nessa circunstância, devem ser remetido por via postal, sob registo.

9- As decisões sobre o reconhecimento da excelência do desempenho são notificadas também nos termos dos nºs 2 e 3 deste artigo.

10- A comunicação do despacho de homologação é efectuada, igualmente nos termos dos nºs 2 e 3 deste artigo, mediante digitalização, sendo acompanhada, sendo caso disso e para conhecimento, do relatório fundamentado emitido pela comissão paritária.

11- O SA assegura a instrução das fichas de avaliação e o preenchimento dos respectivos campos destinados à documentação das decisões tomadas no decurso do processo de avaliação, bem como e por remissão para as notificações electrónicas e correspondentes recibos de entrega, ou para as notificações postais que se impuserem, o preenchimento dos campos destinados à comprovação do conhecimento da avaliação proposta e atribuída.

12- Conhecido o despacho de homologação, os originais dos instrumentos de avaliação são arquivados nos processos individuais dos correspondentes avaliados

## Título IV

## Disposições transitórias e finais

### Artigo 36.º

### Aplicação de medidas de simplificação e agilização procedimental

1- O presente Regulamento aplica-se também, com as devidas adaptações, ao pessoal integrado em carreiras de regime especial do IRN, I.P., a exercer funções nas unidades orgânicas, permanentes ou flexíveis, do referido Instituto, ressalvando-se sempre a não aplicação do disposto no artigo 21.º.

2- As normas contidas no artigo 17.º; no artigo 18.º; no artigo 28.º, n.ºs 4 e 5; no artigo 29.º, nºs 1, 3 e 5; no artigo 30.º, nºs 1, 4, 5, 6, 7 e 8; no artigo 31.º, n.ºs 3, 4, 5 e 6; no artigo 32.º, n.º 4; no artigo 33.º, nº 1; e no artigo 35.º, todos do presente Regulamento, aplicam-se, com as devidas adaptações, ao pessoal integrado em carreiras de regime geral do IRN, I.P.

### Artigo 37.º

### Modelos de fichas

São aprovados, os modelos de fichas de auto – avaliação, de avaliação do desempenho e de reformulação que constam dos anexos I a V do presente Regulamento, e do qual fazem parte integrante, referentes, os primeiros a conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador (SIADAP 2) e a oficiais dos registos e do notariado público (SIADAP 3), e, o último, destinado a utilização comum no âmbito do SIADAP 2 e do SIADAP 3.

### Artigo 38.º

### Listas de competências

1- São aprovadas as listas de competências, que constam dos anexos VI e VII do presente Regulamento, e do qual fazem parte integrante, dos seguintes grupos de pessoal:

a) conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador (SIADAP 2);

b) Oficiais dos registos e do notariado público (SIADAP 3);

2- Nos casos em que, relativamente aos conservadores, notários públicos, conservadores/notários públicos e adjuntos de conservador se operar, no decurso do ano civil a que se reporta a avaliação, designadamente em resultado de mudança de unidade orgânica e ou alteração da sua situação funcional, o enquadramento em mais do que um subsistema de avaliação, tal situação implicará a contratualização das adequadas competências, de acordo com o que se define nas alíneas anteriores, sem prejuízo de ponderação, proporcional, para cômputo do desempenho correspondente a todo o período avaliado, do desempenho demonstrado no âmbito das restantes, inscritas em lista diversa.

**Artigo 39.º**

**Critérios de desempate**

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre avaliados com a mesma classificação final, (i é qualitativa e quantitativa) na avaliação de desempenho, relevam, consecutivamente, e sem prejuízo de outros critérios, prévios e substantivos, a densificar e publicitar pelo CCA, a avaliação obtida no parâmetro "Resultados", a última avaliação de desempenho anterior e o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

**Artigo 40.º**

**Relevância das avaliações anteriores à revisão das carreiras de regime especial e corpos especiais**

1 - Até à conclusão da revisão das carreiras de regime especial e corpos especiais, as referências legais ou regulamentares a classificação de serviço, nos diplomas orgânicos ainda aplicáveis às carreiras de regime especial do IRN, I.P. consideram-se feitas, transitoriamente, ao SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e à presente adaptação da mesma, nos termos definidos na seguinte tabela de equivalências.

| Sistema Avaliativo Específico das Carreiras dos Registos e do Notariado (aplicado até ao final de 2007) | Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho – SIADAP (aplicado a partir de 2008) | Adaptação do SIADAP prevista no n.º 4, do artigo 3º, da Lei n.º66-B/2007, de 28 de Dezembro (a partir do momento em que, sob a respectiva vigência, se conclua um período de avaliação) |
|---|---|---|
| Muito Bom | Relevante/Excelente (4 a 5 valores) | Relevante/Excelente (4 a 5 valores) |
| Bom com Distinção | Adequado (3,5000 a 3,999 valores) | Adequado com Distinção (3,500 a 3,999 valores) |

| | | |
|---|---|---|
| Bom | Adequado (3 a 3,499 valores) | Adequado (3 a 3,499 valores) |
| Suficiente | Adequado (2 a 2,999 valores) | Adequado (2 a 2,999 valores) |
| Medíocre e Mau | Inadequado (1 a 1,999 valores) | Inadequado (1 a 1,999 valores) |

2- Sempre que, nos termos das disposições orgânicas e regulamentares, e para efeitos de procedimentos concursais, ou de outros mecanismos ainda aplicáveis, de evolução profissional, a avaliação do serviço constitua critério de preferência ou desempate, considera-se a avaliação do ano civil anterior, desde que já homologada, atendendo-se, sucessivamente, à:

a) Respectiva menção qualitativa mais elevada;

b) Respectiva menção quantitativa mais elevada;

c) Avaliação obtida no parâmetro "Resultados"

3 – Subsistindo a igualdade, e sendo caso disso, atende-se, nos moldes acima estabelecidos, à última avaliação de desempenho anterior, nos termos da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicada directamente ou na presente versão.

4 – Considera-se, ainda, ratificada a contagem de pontos atribuídos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 31 de Dezembro (a seguir abreviadamente designada por LVCR), com base nos seguintes pressupostos:

a) Muito Bom – equivale a 3 pontos

Bom com Distinção – equivale a 2 pontos

Bom – equivale a 1 ponto

Suficiente – equivale a 0 pontos

Medíocre e Mau – equivalem a 1 ponto negativo

b) Relevância, em cada período avaliado (período de inspecção), do ano civil completo ou, no mínimo, seis meses avaliados em cada ano civil, com atribuição de um ponto por cada ano não avaliado, nos termos do n.º 7, do artigo 113.º da LVCR;

c) Repercussão da pontuação atribuída no quadro e ou espécie a que o trabalhador se encontrava vinculado em 1 de Janeiro de 2008, nos casos em que tal circunstância releva por força da respectiva carreira e em função da avaliação obtida em cada situação activa.

5 – Considera-se, igualmente, ratificada a aplicação directa, em 2008, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, às carreiras de regime especial do IRN, I.P.

**Artigo 41.º**

**Aplicação subsidiária**

Em tudo o que não se encontrar especialmente previsto no presente Regulamento, aplicam-se supletivamente, e com as necessárias adaptações, as disposições relativas aos SIADAP 2 e 3, constantes da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e, a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro.

**Artigo 42.º**

**Revisão**

O presente Regulamento poderá ser objecto de revisão decorridos três anos da sua publicação, ou em data anterior, se tal se mostrar necessário, designadamente face à data da entrada em vigor do novo estatuto de pessoal e revisão do regime de carreiras especiais do IRN, I.P.

**Artigo 43.º**

**Produção de efeitos**

O presente Regulamento produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação, aplicando-se ao processo de avaliação que se iniciar no ano civil seguinte.

O Ministro de Estado e das Finanças, …………………., em (data)

O Ministro da Justiça, ………, (em data)